Ámbito de aplicación del Decreto Legislativo 728

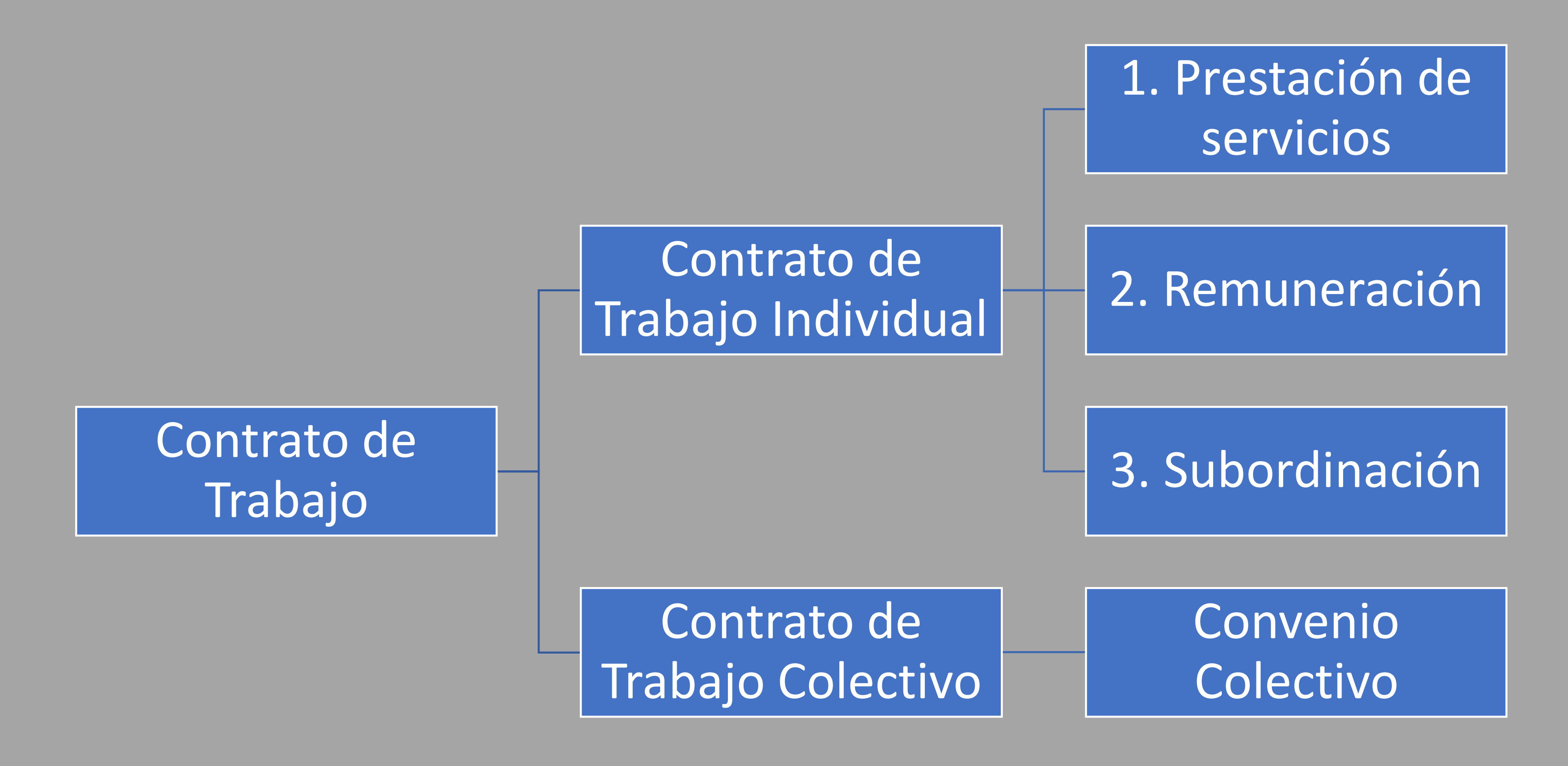
José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

CONTRATO DE TRABAJO Y ELEMENTOS

- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita.

Contrato de Trabajo



Rasgos de laboralidad

Control sobre la prestación o la forma en que está se ejecuta

Integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada

Prestación ejecutada dentro de un horario determinado

Suministro de herramienta y materiales para la prestación del servicio

Pago de remuneración y reconocimiento de derechos laborales (vacaciones, gratificaciones y descuentos para pensiones y salud

Desnaturalización locación de servicios por 728

- “El elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador respecto a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio de poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)” (Cfr. Casación 818-2017 Lima, Perú).

Subordinación

Poder de Dirección

- Normar reglamentariamente
- Dictar ordenes para la ejecución de labores
- Sancionar disciplinariamente
- Introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo
- Forma y modalidad de la prestación de las labores (razonabilidad y necesidades del centro de trabajo)

Periodo de prueba

- Periodo de prueba (3 meses)
- Periodo de prueba (6 meses – trabajador calificado o confianza)
- Periodo de prueba (1 año – personal de dirección)

Contrato de trabajo sujetos a modalidad

Contrato de naturaleza temporal	Contratos de naturaleza accidental	Contratos de obra o servicio
Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad	Contrato ocasional	Contrato específico
Contrato por necesidades del mercado	Contrato de suplencia	Contrato intermitente
Contrato por reconversión empresarial	Contrato de emergencia	Contrato de temporada

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES

- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:
- a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude laboral.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Son causas de extinción del contrato de trabajo:
- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva.

CAUSAS JUSTA DE DESPIDO

- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:
- a) La comisión de falta grave
- b) La condena penal por delito doloso
- c) La inhabilitación del trabajador.

TIPOLOGÍA DE LOS DESPIDOS (I)

- **1. Despido justificado.** Su relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador; este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria.
- **2. Despido arbitrario.** Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en proceso judicial, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas consideradas falta disciplinaria.
- **3. Despido nulo.** Es aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales previstas en el D. S. 003-97-TR.
- **4. Despido incausado.** Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita.

TIPOLOGÍA DE LOS DESPIDOS (II)

- **5. Despido fraudulento.** Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral; en este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley y, sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.
- **6. Despido indirecto.** Se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, constituyéndose en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente contra el trabajador.

EMPLEO PÚBLICO

Regímenes laborales 728, 276, CAS, ley 30057

¿QUÉ ES EL EMPLEO PÚBLICO?

El artículo 1 de la Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público – define al empleo público en los siguientes términos

"Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria".

Elementos: prestación de servicios – retribución - subordinación

EL ESTADO COMO EMPLEADOR EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO DECRETO LEG. 728

CONCURSO PÚBLICO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

- El ingreso de personal a la Administración Pública, indistintamente del régimen de vinculación, se realiza a través de concursos públicos de méritos, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (Informe Técnico 558-2019-SERVIR/GPGSC, Perú).

LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL DECRETO LEG. 276

INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición.
- La estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento. No existe período de prueba.

PRINCIPIOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:
- a) Igualdad de oportunidades
- b) Estabilidad
- c) Garantía del nivel adquirido
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

PRINCIPIOS DEL SISTEMA ÚNICO DE REMUNERACIONES

- El Sistema Único de Remuneraciones se rige por los principios de:
- a) Universidad
- b) Base técnica
- c) Relación directa con la Carrera Administrativa
- d) Adecuada compensación económica.

ESTADO COMO ÚNICO EMPLEADOR

- Para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola Institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado.

ESTRUCTURA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

- La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL DECRETO LEG. 1057

¿QUÉ ES LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS?

- El Contrato Administrativo de Servicios constituye una **modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado**, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio. El contrato administrativo de servicios es de **tiempo indeterminado**, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia, tampoco será indeterminado cuando se refiera a trabajadores de confianza.

EL SERVICIO CIVIL EN LA LEY 30057

RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

- El **régimen laboral del servicio civil** es un régimen unificado y flexible que sustituirá a los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 1057, incorporando a los trabajadores del Estado al Servicio Civil (CAS).

SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- El **sistema administrativo de gestión de recursos humanos** establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos; el **sistema está integrado por**:
- a) Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)
- b) oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces
- c) Tribunal del Servicio Civil
- d) Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

PROCESOS DE PERSONAL EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

- Proceso de Selección para la incorporación al servicio civil
- Proceso de Capacitación
- Proceso de Evaluación de desempeño en la gestión de rendimiento

Muchas gracias

Contacto

José María Pacori Cari

corporacionhiramsl@gmail.com

Teléfono móvil y WhatsApp

959666272